

LE DIFFICILI CONDIZIONI DI SALUTE E DI SICUREZZA DEI LAVORATORI ATIPICI IN ITALIA: FRAMMENTAZIONE, ATOMIZZAZIONE E SCARSE TUTELE

DANIELE DI NUNZIO*

SOMMARIO: 1. Introduzione. 2. La flessibilità dell'azienda e l'autonomia del lavoratore: due esigenze ancora contrapposte. 3. I lavoratori atipici in Italia. 4. Le condizioni di lavoro dei lavoratori atipici: alcune ricerche internazionali e italiane. 5. La cultura della salute per i lavoratori flessibili: la bassa percezione dei rischi. 6. I possibili livelli di sottodenuncia delle malattie professionali e degli infortuni. 7. La diseguale distribuzione dei rischi in Italia: la correlazione tra il fenomeno infortunistico e la posizione del lavoratore nel sistema produttivo. 8. La crescita del fenomeno infortunistico per i lavoratori atipici: apprendisti, interinali e parasubordinati. 9. La legislazione in materia di salute e sicurezza per i lavoratori atipici: nuove prospettive di tutela? 10. Conclusioni: la flessibilità delle aziende e quella dei lavoratori, per un nuovo compromesso.

* DANIELE DI NUNZIO, è coordinatore dell'Osservatorio Salute e Sicurezza dell'IRES - CGIL (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali - Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori)

RIASSUNTO

Lo scopo di questo saggio è studiare la flessibilizzazione del mercato del lavoro e la diffusione dei lavori atipici in Europa e in Italia e le loro conseguenze sulle condizioni di salute fisica e psicologica dei lavoratori.

ABSTRACT

This paper aims to study labour's market flexibilization and the spread of atypical jobs in Europe and in Italy and their consequences to worker's psychological and physical health.

1. Introduzione

Il mondo del lavoro si caratterizza non solo per una diseguale distribuzione delle ricchezze tra gli individui ma anche per una diseguale distribuzione dei livelli di salute fisica e psicologica. La causa di questa disuguaglianza può essere rinvenuta nella diversa ripartizione dei diritti e delle tutele tra i lavoratori poiché, come afferma Ulrich Beck, *“la capacità di rapportarsi a situazioni di rischio, di evitarle o compensarle, sono probabilmente distribuite in maniera diseguale all'interno della stratificazione economica e culturale”*¹. La tipologia contrattuale del lavoratore è fondamentale nel determinare la sua condizione di salute e di sicurezza, poiché essa è il primo fattore che stabilisce il rapporto tra l'individuo e il processo di lavoro. Nel presente articolo descriveremo brevemente la flessibilizzazione del mercato del lavoro e la diffusione dei lavori atipici in Europa e in Italia, per poi approfondire le conseguenze sulle condizioni di salute fisica e psicologica.

¹ BECK U., *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt, Suhrkamp Verlag, 1986; tr. It. *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma Carocci, 2000, p. 46.

2. La flessibilità dell'azienda e l'autonomia del lavoratore: due esigenze ancora contrapposte

Negli ultimi tre decenni nei Paesi del capitalismo avanzato sono accaduti profondi mutamenti economici e sociali: la necessità delle aziende di adattarsi alla crescente competitività di un mercato globale, alle esigenze mutevoli dei consumatori, all'innovazione tecnologica che modifica le modalità di lavoro, hanno comportato un aumento della flessibilità sia nei rapporti esterni (tra le aziende della stessa filiera) sia nei rapporti interni (tra un'azienda e i suoi lavoratori). Alcuni autori parlano di un superamento del compromesso fordista (*o taylor-fordista o ford-keynesiano*) che garantiva un legame tra i bisogni della massa di lavoratori e quelli della produzione di massa. Nella cosiddetta *Golden Age* (tra gli anni Cinquanta e Settanta del secolo scorso) il posto di lavoro era pienamente subordinato alle esigenze della produzione ma era anche molto più stabile. Dagli anni Settanta, si assiste all'affermarsi di due processi paralleli: a) da un lato emergono forti richieste di autonomia dei lavoratori nei confronti dell'azienda, per soddisfare le esigenze di conciliazione tra la vita lavorativa e quella privata, per acquisire una maggiore influenza sui processi di lavoro, per acquisire una maggiore capacità di auto-determinare le carriere lavorative; b) dall'altro lato le aziende vogliono una maggiore autonomia rispetto al lavoratore, per modificare velocemente l'organizzazione del lavoro e gestire con maggiore libertà la propria posizione sul mercato, agendo sui rapporti con le altre aziende e sulla forza lavoro, attraverso le esternalizzazioni (*outsourcing*) e l'aumento dei contratti temporanei. Eppure, il vecchio compromesso fordista tra l'azienda e il lavoratore sembra non essere stato sostituito da un altro compromesso, così il passaggio dalla stabilità all'autonomia è sbilanciato in favore dell'impresa: le esigenze di autonomia delle aziende prevalgono su quelle dei lavoratori, così la flessibilità comporta dei benefici soprattutto per le prime².

² ACCORNERO A., "Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?", in *Sociologia del Lavoro* n. 100, 2005, pp. 9-23.

Dunque, la maggior causa della forte domanda di lavoro flessibile da parte delle imprese è stata attuata allo scopo di ridurre il costo del lavoro e i vincoli con la forza lavoro, per disporre della quantità di forza lavoro necessaria a una produzione “*just in time*”, in grado di seguire le tendenze del mercato. Su scala globale, le organizzazioni internazionali (quali l’Ocse, il Fondo monetario e la Commissione europea) e i governi nazionali hanno introdotto differenti misure per ridurre i diritti e le garanzie proprie del lavoro subordinato, al fine di rendere poco rigido il legame tra il lavoratore e l’azienda. Anche in Europa il tema della flessibilità è costantemente legato a quello della competitività delle imprese più che alle esigenze di autonomia dei lavoratori³. Le attuali politiche europee del lavoro sono orientate dal programma di riforme economiche approvato a Lisbona dai Capi di Stato e di Governo nel 2000, dove l’Unione Europea ha preso una decisione storica: trasformare il Vecchio Continente nell’ “*economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo*” e “*creare posti di lavoro migliori*”. Nella pratica, la tendenza dell’Unione Europea è di mettere in atto una strategia detta della flexicurity, che cerca di coniugare la flessibilità del mercato con le protezioni per i lavoratori, ma che tiene in considerazione solo una piccola parte dei bisogni dei lavoratori. Difatti, quando si parla di sicurezza dei lavoratori, s’intende soprattutto quella economica (il reddito) e occupazionale (il posto di lavoro) e mai quella, ad esempio, propria della loro salute psico-fisica. Questa visione della flexicurity è ormai predominante nell’orientare le politiche del mercato del lavoro, che puntano da un lato a rendere flessibile il legame tra l’azienda e il lavoratore, dall’altro ad assicurare una continuità retributiva e occupazionale sia attraverso l’utilizzo degli ammortizzatori sociali sia attraverso la costruzione di un sistema al cui centro c’è la formazione continua e il legame tra la domanda e l’offerta per mezzo delle agenzie di collocamento. Ma l’atipicità contrattuale presenta, come vedremo,

³ GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza, 2001.

ulteriori complicazioni: l'insicurezza è anche fisica e psicologica, determinata dalle specificità dei contratti non-standard, dalle condizioni di lavoro in cui operano e dalle particolari biografie lavorative che tracciano questi rapporti di lavoro. Quindi, sebbene si cerca di risolvere il problema della continuità occupazionale, ancora oggi non si offrono soluzioni adeguate per i problemi specifici di salute e di sicurezza.

3. I lavoratori atipici in Italia

A partire dagli anni Novanta, in Europa le forme di lavoro temporaneo hanno registrato un aumento costante, seppure con delle differenze nazionali. Secondo i dati Eurostat, i contratti di lavoro temporaneo sono specialmente presenti in Spagna (33% dei lavoratori ha questo contratto nel 2005), Polonia (26%), Portogallo (19%), Slovenia (17%), Finlandia (16,5%) e Svezia (16%)⁴.

Per quanto riguarda l'Italia, i cambiamenti avvenuti nel sistema economico e legislativo hanno comportato un notevole aumento dei lavori atipici. In Italia, come in tutte le economie avanzate, l'industria è diminuita e si è consolidata la tendenza alla terziarizzazione dell'economia, tanto che oggi il 65% degli occupati lavora nei servizi. Inoltre, il processo di flessibilizzazione contrattuale, iniziato nella seconda metà degli anni 90, ha aumentato le forme contrattuali "a termine" a cui le imprese possono ricorrere. Accanto al contratto a tempo indeterminato (la forma più stabile di impiego), convivono numerose altre forme contrattuali: a) il lavoro a tempo determinato⁵, che con il d.lgs. n. 368 del 2001 può essere stipulato per una grande numero di cause e non più in via assolutamente eccezionale, come invece era prima previsto; b) i contratti nati dalla legge delega n. 30 del 2003, dal successivo d.lgs. n. 276 del 2003 e dalle ultime riforme, che hanno portato

⁴ EUROSTAT, *Data-base on line*, 2009.

⁵ Il contratto a tempo determinato è identico per contenuti al contratto a tempo indeterminato ma al contrario di quest'ultimo ha un termine definito.

una diversificazione esasperata degli statuti giuridici del rapporto di lavoro, aumentando le possibilità per le aziende di ricorrere a lavoro para-subordinato e esternalizzato attraverso, soprattutto, le collaborazioni a progetto⁶, le collaborazioni occasionali⁷ (entrambe lavoro parasubordinato) e i contratti di somministrazione (lavoro subordinato svolto attraverso l'intermediazione di un'agenzia)⁸.

Nel 2007, in Italia si contano complessivamente 23.222.000 occupati, di questi una recente ricerca dell'Ires-Cgil (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali - Confederazione Generale Italiana dei Lavoratori) su dati Istat (l'Istituto Statistico Nazionale) ha permesso di individuare quelli che lavorano in maniera "instabile". Difatti, le forme di lavoro instabile possono essere le più diverse, e la letteratura scientifica associa spesso il concetto di precarietà a numerose tipologie contrattuali: il lavoro temporaneo, il lavoro part-time involontario, il lavoro a chiamata, il lavoro giornaliero e quello stagionale, il lavoro autonomo quando maschera dei rapporti di subordinazione⁹. L'area dell'instabilità in Italia coinvolge 3.418.000 lavoratori, considerando i contratti a tempo determinato, quelli in somministrazione, le collaborazioni di vario tipo, ma anche gli ex-dipendenti a termine e gli ex-collaboratori disoccupati da non più di 12 mesi in seguito alla chiusura di un rapporto di lavoro temporaneo. I disoccupati a seguito di un lavoro precario, circa 660.000 lavoratori, sono infatti un'espressione propria della flessibilità e non possono essere considerati dei normali disoccupati, poiché la temporaneità del contratto implica necessariamente

⁶ Il contratto a progetto è "in funzione del risultato" e concede una certa autonomia al lavoratore sulle modalità di esecuzione del lavoro.

⁷ Il contratto occasionale è per le prestazioni effettuate occasionalmente della durata non superiore ai 30 giorni.

⁸ La somministrazione di lavoro è la fattispecie contrattuale attraverso la quale un soggetto autorizzato (somministratore) mette a disposizione di un altro soggetto (utilizzatore) il lavoratore che presta la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

⁹ COOPER C.L., "The changing psychological contract at work", in *Occupational and Environmental Medicine*, n. 59, 2002, p. 355.

un periodo di non-lavoro più o meno lungo e spesso involontario (Tabella 1)¹⁰.

Tabella 1. Lavoratori nell'area dell'instabilità per sesso (migliaia di unità), Italia, anno 2007

	Maschio		Femina		Totale	
	N	%	N	%	N	%
Dipendente a termine volontario	102	6.3	106	5.9	208	6.1
Dipendente a termine involontario	997	60.9	1063	59.7	2060	60.3
Collaboratore coordinato e continuativo	172	10.5	220	12.4	392	11.5
Prestatore d'opera occasionale	44	2.7	53	3.0	98	2.9
Ex occupato dipendente a termine	272	16.6	291	16.4	563	16.5
Ex collaboratore coord. e cont.	13	0.8	22	1.2	35	1.0
Ex prestatore d'opera occasionale	15	0.9	18	1.0	33	1.0
Ex parasubordinato con partita IVA	21	1.3	7	0.4	27	0.8
Total	1637	100.0	1780	100.0	3418	100.0

Fonte: ALTIERI G. (a cura di), 2009, p. 100: elaborazioni Ires su dati Istat, Indagine sulle forze lavoro, medie 2007.

4. Le condizioni di lavoro degli atipici: alcune ricerche internazionali e italiane

Ormai numerose indagini di rilievo internazionale testimoniano del nesso esistente tra le forme di lavoro atipico e flessibile e le peggiori condizioni di salute, sia per la maggiore esposizione al rischio infortunistico sia per la maggiore possibilità nell'insorgenza di malattie¹¹. Nel complesso, analizzando approfonditamente la

¹⁰ ALTIERI G. (a cura di), *Un mercato del lavoro atipico*, Roma, Ediesse, 2009.

¹¹ Per una letteratura internazionale sul tema cfr.:

BENACH J., AMABLE M., MUNTANER C. and BENAVIDES F. G., 'Working conditions—The consequences of flexible work for health: Are we looking at the right place?', *Journal of Epidemiology and Community Health*, n. 56, pp. 405–406, 2002; BENACH, J. & MUNTANER, C., 'Precarious employment and health: developing a research agenda', *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61, 276–277, 2007; BENAVIDES F.G. et al., 'Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms?', *Occupational and environmental*

letteratura in materia, Haigh e Mekel¹² individuano le seguenti differenze tra i lavoratori “non standard” e i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato (Tabella 2): a) i lavoratori temporanei lavorano spesso in ambienti caratterizzati da una forte presenza di rischi (anche nei servizi, ad esempio, sono impiegati negli ambienti più rumorosi), e svolgono mansioni in posizioni più scomode e faticose, con movimenti ripetitivi, con un carico di lavoro maggiore; b) sono meno inseriti nel sistema di vigilanza sanitaria e hanno una minore copertura normativa sui temi della salute e sicurezza; c) manifestano peggiori condizioni di salute e di sicurezza e rischiano un maggiore numero di incidenti; d) hanno un minore controllo rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato

medicine, 63, pp. 416-421, 2006; COOPER C. L., “The changing psychological contract at work”, *Occupational Environmental Medicine*, 59(66), 355, 2002; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Working conditions in atypical work: Resumé*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2001; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Commission, 2000; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Fourth European working conditions survey*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Commission, 2007; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Provisional Record: Report of the Committee on the Employment Relationship*, Geneva: International Labour Office, 2003; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *The Scope of the Employment Relationship*, Geneva: International Labour Office, 2003; LEWCHUK W., CLARKE M., DE WOLFF A., KING A., *Employment Strain: The Hidden Costs of Precarious Employment*, Final Research Report for the WSIB Research Advisory Council, Canada, Toronto, 2006; QUINLAN M., MAYHEW C., & BOHLE P., “The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research”, *International Journal of Health Services*, 31: 335-414, 2001; TUCKER D., ‘Precarious’ non-standard employment — A review of the literature, New Zealand, Department of Labour, 2002; VIRTANEN M., KIVIMAKI M., JOENSUU M. P. V., ELOVAINIO M., & VAHTERA J., “Temporary Employment and Health: A Review”, *International Journal of Epidemiology*, 34, 610-622, 2005.

¹² HAIGH F. and MEKEL O., *Policy health impact assessment for the European Union: pilot health impact assessment of the european employment strategy in Germany*, Brussels, European Commission, 2004; cit. in European Agency for Safety and Health at Work, 2007.

sull'orario di lavoro e sull'organizzazione del lavoro; e) hanno un minore accesso alle informazioni e alla formazione, sia in relazione alla professione sia per gli specifici temi della salute e sicurezza; f) sono meno inseriti nel contesto lavorativo, sia dal punto di vista delle relazioni individuali (i rapporti coi superiori e con i colleghi), sia dal punto di vista delle relazioni collettive (registrano tassi più bassi di sindacalizzazione); g) hanno minori possibilità di carriera; h) manifestano una minore soddisfazione verso il proprio lavoro e una maggiore incertezza verso il proprio futuro.

Tabella 2 - Sintesi dell'analisi della letteratura sulle condizioni di lavoro: un confronto tra le forme di lavoro non standard e le forme di lavoro standard (+ = maggiore; - = minore)

Non standard (part-time; temporanei; a tempo determinato) **Standard (full time e tempo indeterminato)** **Insicurezza lavorativa** + **-Possibilità di formazione** - **+Possibilità di carriera** + **Salute e sicurezza sul lavoro** - **+Esposizione a pericoli/Condizioni di lavoro pericolose** + **-Lavorare in posizioni stancanti e faticose** + **-Controllo sul proprio processo di lavoro** - **+Carico di lavoro** + **-Soddisfazione sul lavoro** - **+Formazione su salute e sicurezza** - **+Incidenti sul lavoro** + **-Lavoro monotono e ripetitivo** + **-**
 Fonte: HAIGH F., MEKEL O., 2004, in European Agency for Safety and Health at Work, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Belgium, European Risk Observatory Report, 2007, p. 34.

A questi fattori si deve aggiungere le difficoltà che hanno i lavoratori flessibili nel conciliare la vita lavorativa con quella extra-lavorativa, con un rischio di stress dovuto allo sgretolamento del confine tra tempo di lavoro e tempo di vita e alle difficoltà che essi hanno nel prevedere il carico di lavoro e le opportunità di lavoro¹³.

¹³ Per una letteratura internazionale sul tema, cfr.:

CHAYKOWSKI P., "Towards Squaring the Circle Work-Life Balance and the Impli-

Per queste ragioni, la Commissione delle Comunità Europee, riferisce che i lavoratori con contratti di natura atipica e precaria rappresentano un gruppo sensibile sotto il profilo anti-infortunistico poiché il tipo di contratto e l'esperienza maturata nell'impresa presentano una correlazione negativa con la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro¹⁴.

Per quanto riguarda il contesto italiano, già Marco Biagi e Michele Tiraboschi in una ricerca condotta nel 2000 sul rapporto tra tipologia di lavoro atipico e tutela della salute evidenziavano che *“la rilevazione empirica — e in particolare il sensibile incremento degli infortuni sul lavoro dei prestatori di lavoro precari o irregolari — stanno a dimostrare, in particolare, come le condizioni di salute e sicurezza siano particolarmente critiche proprio per le varie forme di lavoro occasionale, interinale e atipico rese soprattutto a favore di piccole e piccolissime imprese rispetto alle quali il Decreto Legislativo n. 626/1994 risulta largamente inadeguato”*¹⁵.

Le indagini che sono seguite nel corso degli anni duemila, sempre in Italia, confermano in maniera inconfutabile il legame tra la tipologia di lavoro atipica e le cattive condizioni di lavoro e di salute.

Un'indagine eseguita dall'Eurispes (l'Istituto di Studi Politici Economici e Sociali) insieme all'Ispesl (l'Istituto Superiore per la

cations for Individuals, Firms and Public Policy”, *IPRR Choices*, volume 12, number 3, 2006; HYMAN J., SCHOLARIOS D., BALDRY C., “Getting on or getting by? Employee flexibility and coping strategies for home and work”, *Work Employment and Society*, 19(4), 705-725, 2005; LEWIS S., “The integration of paid work and the rest of life. Is post-leisure work the new leisure?”, *Leisure Studies*, 22, 343-355, 2003; SMITHSON J., & STOKOE E.H., “Discourses of Work-Life Balance: Negotiating Genderblind Terms in Organizations”, *Gender, Work and Organization*, 12(2), 147-168, 2005.

¹⁴ COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza* 2002-2006, Bruxelles, Comunicazione 11 Marzo 2002.

¹⁵ BIAGI M., TIRABOSCHI M., in BIAGI M., MAIANI B., PISPISA P., TIRABOSCHI M., *Tipologie di lavoro “atipico” e tutela dell’ambiente di lavoro*, Roma, IIMS, 2000.

Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro) nel 2003, mostra che per i lavoratori atipici (i lavoratori in collaborazione, gli interinali, gli impiegati a tempo determinato o parziale, gli apprendisti e i giovani in formazione lavoro) i tassi di mortalità e d'infortunio sono almeno due volte superiori a quelli dei lavoratori stabili e permanenti, essendo generalizzata la tendenza ad assegnare a questi ultimi i compiti più pericolosi o in ambienti insalubri che il personale regolare dell'impresa di norma rifiuterebbe¹⁶.

Una recente indagine effettuata in Italia dall'Isfol (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori), tramite delle interviste telefoniche a 2000 lavoratori, rivela che le condizioni dei lavoratori temporanei sono peggiori della media, sia dal punto vista fisico che da quello psicologico: il 63% di loro svolge compiti fisicamente pesanti, contro il 59% dei lavoratori a tempo indeterminato e il 40% dei lavoratori autonomi; il 50% dei lavoratori temporanei dichiara che le proprie mansioni comportano un significativo affaticamento mentale, contro il 30% di chi ha un contratto a tempo indeterminato e il 38% degli autonomi; di conseguenza, il 43% di loro accusa problemi di stress, contro il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato e il 38% degli autonomi¹⁷.

5. La cultura della salute per i lavoratori flessibili: la bassa percezione dei rischi

In un testo fondamentale per i nostri temi, Sennett indaga le conseguenze del capitalismo flessibile sulla personalità del lavoratore, mostrando le ripercussioni che la frammentazione della carriera lavorativa ha sui tratti permanenti del carattere dell'individuo. La flessibilità, soprattutto con lo sgretolamento della percezione temporale, impedisce di strutturare una narrazione di

¹⁶ AA. VV., *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, Roma, Eurispes-Ispesl, 2003.

¹⁷ EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITION, *Second Quality of Work Survey reveals decline in working conditions*, Dublin, Eurofound, 2007.

sé coerente che è alla base del processo di acquisizione identitaria che si costruisce anche attraverso il lavoro e il riconoscimento da parte degli altri¹⁸.

Poiché per i lavoratori flessibili l'identità, come individuo e come lavoratore, è molto frammentata, anche la cultura della salute e della sicurezza diviene meno solida. Difatti, la cultura della sicurezza è caratterizzata da un insieme di credenze, norme, atteggiamenti e pratiche - sociali e tecniche - che l'individuo assimila attraverso la propria esperienza di vita e di lavoro¹⁹. Ovviamente, quanto più questa esperienza è frammentata tanto più diviene difficile costruire una solida identità lavorativa e assimilare una completa cultura della sicurezza, che consente una corretta percezione dei rischi nei luoghi di lavoro e una capacità di fronteggiare i pericoli.

Inoltre, la cultura della sicurezza, oltre ad essere una costruzione individuale, che il singolo alimenta lungo la propria esperienza di vita, è anche una costruzione collettiva, propria di un luogo di lavoro così come di una società, che si forma attraverso l'interazione tra gli individui, con la condivisione delle esperienze²⁰.

La tensione all'atomizzazione che contraddistingue gli attuali processi produttivi, data dall'individualizzazione del contratto di lavoro così come dalla frammentazione aziendale, coincide con la frantumazione delle biografie individuali così come con lo sgretolamento dei gruppi di lavoro (le comunità di pratiche) e questo ostacola l'affermazione di una cultura della sicurezza diffusa.

In generale, le ricerche mostrano che ruoli centrali nella filiera produttiva comportano un'elevata conoscenza dei rischi e una

¹⁸ SENNETT R., *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, London, UK, W. W. Norton & Company, 1998.

¹⁹ DOUGLAS M., *Risk and Blame: Essays in Cultural Theory*, London, Routledge, 1992, tr. it. *Rischio e colpa*, Bologna, Il Mulino, 1996; TURNER B.A., "The Sociology of Safety", in Blockey D. (eds), *Engineering Safety*, London, Mc Graw Hill, 1992.

²⁰ ODELLA F., GHERARDI S., NICOLINI D., "La cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro", in *Sviluppo e Organizzazione*, n. 162, 1997, pp. 15-30.

più solida cultura della sicurezza mentre chi occupa dei ruoli più marginali manifesta una scarsa capacità di individuare i pericoli. Dunque, più un lavoratore è integrato nel contesto di lavoro (assunto dall'azienda madre con un contratto a tempo indeterminato) più le sue conoscenze e attenzioni in merito ai rischi sono maggiori. Al contrario, per i lavoratori meno integrati (assunti da aziende esterne o con contratto temporaneo) la conoscenza dei rischi risente di una scarsa cultura della sicurezza.

Due recenti ricerche dell'Ires-Cgil confermano queste considerazioni. La prima ricerca è stata svolta attraverso 800 interviste *face-to-face* a lavoratori e ha dimostrato che i lavoratori atipici e i lavoratori a tempo determinato hanno una minore capacità di individuare i fattori di rischio sul luogo di lavoro. La loro minore integrazione nei processi di lavoro e nei gruppi di lavoro, il minore coinvolgimento nelle attività sindacali, la frammentazione della loro biografia lavorativa, comportano una minore consapevolezza dei rischi sul lavoro. Inoltre, i lavoratori atipici manifestano un minore interesse ai temi della sicurezza anche perché i loro bisogni più urgenti sono legati all'esigenza di guadagnare di più (i loro stipendi sono solitamente molto più bassi della media) e alla paura di perdere il lavoro (dovuta alla temporaneità del contratto e alla necessità del suo rinnovo), di conseguenza l'attenzione alla propria salute passa in secondo piano²¹.

In questo senso è evidente l'azione di un processo che, riprendendo le teorie di Foucault, può essere definito di auto-disciplinamento²². Per la maggior parte dei lavoratori stabili, la paura di perdere il posto di lavoro o di non fare carriera è talmente elevata che diviene la principale fonte di regolazione degli atteggiamenti e dei comportamenti che i lavoratori hanno verso le loro

²¹ AA. VV., *Salute, sicurezza e tutele nel lavoro. Dinamiche d'impresa, flessibilità contrattuale e impatti sulla salute e sicurezza nella percezione dei lavoratori*, Rapporto di ricerca Ires, Inca Cgil, Giugno 2006, www.ires.it.

²² FOUCAULT M., *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, Gallimard, 1975.

mansioni e verso l'azienda, comportando una forte subalternità al datore di lavoro anche quando le condizioni sono molto difficili. Per questo, come mostrano numerose indagini italiane, i lavoratori atipici tendono a mostrarsi instancabili, flessibili, motivati, disponibili alle richieste del datore anche quando queste oltrepassano gli accordi, sono capaci di adattarsi ai mutamenti negli orari e nei carichi di lavoro, si tengono distanti dalle organizzazioni sindacali per non creare problemi all'azienda anche quando i loro diritti sono violati²³.

La seconda ricerca dell'Ires, svolta con l'Inail Lazio (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro), è stata condotta nel settore ospedaliero, caratterizzato negli ultimi anni da un aumento notevole del lavoro parasubordinato così come da un incremento del rischio infortunistico. Attraverso un questionario semi-standardizzato, sono state svolte 300 interviste *face-to-face* ai lavoratori, considerando non solo la loro tipologia contrattuale ma anche se essi lavoravano nell'azienda madre o in appalto. Dalle interviste, emerge che all'interno dello stesso luogo di lavoro la cultura della sicurezza è veicolata dalla struttura tecnoburocratica del lavoro - gli strumenti, le procedure, le normative - ma è soprattutto determinata dall'organizzazione del lavoro ed è costruita nel tempo attraverso le esperienze dei singoli individui, coinvolti in maniera differente nel processo di lavoro secondo il contratto o l'azienda di appartenenza. Nell'ambito dello stesso luogo di lavoro e addirittura fianco a fianco nelle stesse mansioni esistono differenti livelli individuali di percezione del rischio, in ragione della posizione del lavoratore nel processo di lavoro: ruoli centrali nella filiera produttiva (dovuti a un contratto a tempo indeterminato presso l'azienda madre) comportano un'elevata conoscenza dei rischi e una più solida cultura della sicurezza mentre chi occupa ruoli marginali (quelli di un contratto para-subordinato o presso

²³ PEDACIM., "L'instabilità occupazionale come dispositivo disciplinare", in Quaderni di Rassegna sindacale, Lavori, n°2, Roma, Ediesse.

un'azienda esterna) manifesta una scarsa conoscenza dei rischi e una minore attenzione ai pericoli²⁴.

6. I possibili livelli di sottodenuncia delle malattie professionali e degli infortuni

La scarsa cultura della salute che caratterizza la maggior parte dei lavoratori atipici comporta non solo un maggior rischio di subire un infortunio o di contrarre una malattia, ma anche una minore capacità di individuare e di denunciare una situazione di rischio o una malattia professionale. In ipotesi, tra i lavoratori atipici può esistere un elevato grado di sottodenuncia sia del fenomeno infortunistico che di quello tecnopatico. Difatti, ciò che consente di denunciare una malattia professionale e di ottenerne un indennizzo non è solamente la gravità stessa della malattia, ma è la capacità che ha il lavoratore di individuare l'origine lavorativa del male e la capacità che ha di dimostrare tale correlazione. Per avviare un percorso di riconoscimento della malattia professionale serve: a) avere una chiara consapevolezza dei propri diritti; b) un'attenzione alla propria salute; c) la capacità di correlare una certa patologia con il lavoro svolto. Per il lavoratore atipico l'ostacolo maggiore al processo di riconoscimento della malattia professionale è dato dal percorso lavorativo che affronta, molto frammentato, disomogeneo, intermittente e variabile per il tipo di mansioni e i luoghi di lavoro, se non addirittura per la diversità delle professioni che egli si trova a svolgere. L'estrema variabilità della biografia lavorativa ostacola la stratificazione di una conoscenza del legame che intercorre tra il lavoro svolto e la propria condizione di salute e non lascia maturare la capacità di tutelare la propria salute e rivendicare i propri diritti. La frammentazione del percorso lavorativo complica inoltre il lavoro degli istituti adibiti alla prevenzione, alla vigilanza e alla

²⁴ DINUNZIO D., "Sicurezza e diseguale distribuzione dei rischi nel lavoro ospedaliero", in *Prisma. Economia, società, lavoro*, n. 1/2009, Franco Angeli, Milano, Aprile 2009, pp. 101-116.

tutela, poiché è difficile attribuire in maniera certa le cause e le responsabilità delle malattie professionali.

Un ragionamento simile può essere fatto per quanto riguarda gli infortuni, almeno per quelli più lievi. Difatti, un infortunio poco grave può facilmente non essere denunciato per una posizione di assoggettamento in cui grava il lavoratore rispetto al datore di lavoro, per la paura di perdere il posto o di non avere rinnovato il contratto. Dunque i lavoratori atipici, essendo più facilmente ricattabili per la loro posizione contrattuale, potrebbero essere meno propensi a denunciare gli infortuni, almeno considerando quelli di più lieve entità.

Tali considerazioni sono indispensabili per comprendere al meglio l'analisi dei dati nazionali sul fenomeno infortunistico che forniremo nei paragrafi seguenti.

7. La diseguale distribuzione dei rischi in Italia: la correlazione tra il fenomeno infortunistico e la posizione del lavoratore nel sistema produttivo

Prima di approfondire l'analisi degli infortuni per i lavoratori atipici, analizzeremo brevemente l'andamento infortunistico in Italia per rendere chiara, a livello *macro*, l'influenza sulla salute determinata dalla posizione dei lavoratori nel sistema produttivo²⁵.

Nel 2007 in Italia 912.615 lavoratori hanno subito un infortunio e per 1.210 di essi le conseguenze sono state mortali. Un dato preoccupante eppure, se ci fermiamo a commentare l'andamento complessivo, dobbiamo riconoscere che il numero d'infortuni è diminuito notevolmente a partire dagli anni 70 ed è proseguito anche negli anni più recenti: si è passati da 47,4 infortuni ogni 1000 addetti nel 2001 a 39,3 nel 2007. Tale diminuzione però non

²⁵ Per un'analisi in profondità delle condizioni di salute dei lavoratori in Italia, cfr. DI NUNZIO D., MORA M., "Salute e sicurezza sul lavoro", in AA. VV., *Emersione e legalità per un lavoro sicuro*, Roma, Ediesse, 2009, pp. 223-360.

può portarci ad affermare superficialmente che “le condizioni di lavoro migliorano”, poiché un’analisi in profondità dei dati dell’Inail mostra che le disuguaglianze sono molto forti e mentre per alcuni lavoratori aumentano le tutele per molti altri aumentano i rischi. In particolare, l’analisi dei dati Inail mostra che:

- a) l’espansione del terziario è una delle cause più rilevanti nel determinare la diminuzione del numero d’infortuni, poiché orienta la forza lavoro verso occupazioni meno rischiose: il rischio infortunistico più elevato è quello dei settori dell’Agricoltura (in Italia, 61,5 infortuni ogni 1000 addetti nel 2007) e dell’Industria (57,5), mentre è molto inferiore per quelli dei Servizi (29,6);
- b) la dimensione aziendale influisce notevolmente nel determinare il livello di rischio: il maggiore tasso d’infortuni è nelle aziende piccole e in quelle di tipo artigianale;
- c) i tassi infortunistici per i giovani sono più elevati rispetto a quelli dei lavoratori più anziani: nel 2007 hanno subito un infortunio 48 lavoratori su 1000 al di sotto dei 34 anni, contro i 35 ogni mille di chi ha tra i 35 e i 64 anni;
- d) l’aumento occupazionale si traduce in un aumento nel numero d’infortuni per l’universo femminile ma non per quello maschile: nel 2007 l’aumento dello 0,8% degli occupati maschi si è tradotto in una diminuzione del 2,5% nel loro numero di infortuni, al contrario l’aumento dell’1,3% del numero di lavoratrici si è accompagnato a un aumento del 0,6% del numero di infortuni;
- e) la precarietà contrattuale si correla a una salute precaria: negli ultimi tre anni (2005-2007) sono aumentati del 22,6% gli infortuni ai danni di parasubordinati; del 35,8% quelli ai danni di interinali; dello 0,1% quelli ai danni di apprendisti;

- f) i lavoratori migranti rischiano di più sul lavoro: abbiamo circa 60 infortuni ogni 1000 lavoratori stranieri contro i 40 circa dei lavoratori nel complesso;
- g) il lavoro irregolare (senza contratto o con un contratto non regolare rispetto all'effettive ore svolte) è particolarmente presente in Italia: l'irregolarità coinvolge circa il 12% degli occupati. Il lavoro "nero", come ovvio, si traduce in una maggiore esposizione ai rischi e ostacola i lavoratori nel denunciare i pericoli e gli infortuni. L'Inail stima tra i 135.000 e i 200.000 i casi d'infortunio attribuibili a lavoro irregolare²⁶.

L'analisi dei dati sugli infortuni consente di tracciare una mappa dell'esclusione che caratterizza la società italiana, mostrando che i soggetti con le peggiori condizioni di salute e di sicurezza sono quelli più marginali ed isolati. Le donne, i giovani e i migranti hanno alti indici di disoccupazione e tendono ad essere assunti in mansioni o con modalità meno sicure degli altri lavoratori; i lavoratori con contratti temporanei così come, ovviamente, i lavoratori irregolari occupano posizioni più esterne e marginali nel processo produttivo; le aziende di piccole dimensioni solitamente occupano posizioni marginali sia nella filiera produttiva che nel mercato globale.

Esistono dunque soggetti e contesti più a rischio di altri: la marginalità dell'individuo nel mercato del lavoro, così come di un'azienda nel sistema produttivo, si traduce in una posizione marginale nel sistema di tutele. Proprio i dati che presenteremo di seguito, relativi ai soli lavoratori atipici, hanno l'obiettivo di dimostrare come il principio d'inclusione e quello di tutela siano tra loro indissolubilmente legati e che la variabile contrattuale è fondamentale nel definire anche il rischio infortunistico.

²⁶ VERONICO L., "Una stima degli infortuni in Nero", in *Dati Inail*, n. 12, 2006.

8. La crescita del fenomeno infortunistico per i lavoratori atipici: apprendisti, interinali e parasubordinati

Mentre le indagini qualitative mettono in risalto i numerosi problemi per la salute determinati dalle forme di lavoro atipico, l'analisi statistica mostra notevoli difficoltà nel consentire una corretta descrizione del fenomeno. Il principale problema statistico è dovuto al fatto che l'Inail dedica scarsa attenzione alla specificità contrattuale, tanto che non elabora, come fa per il complesso dei lavoratori, il cosiddetto indice di frequenza, che esprime il numero di infortuni rispetto al numero di occupati e di ore lavorate.

Bisogna inoltre ricordare che i lavoratori atipici, proprio per la loro minore integrazione nel processo di lavoro e nel contesto aziendale, hanno minori possibilità di denunciare un infortunio o una malattia (soprattutto se di entità non grave) per la paura provocata dall'eventuale perdita del posto di lavoro o dall'eventuale mancato rinnovo del contratto.

Analizzeremo comunque i dati a disposizione cercando di proporre un'interpretazione del fenomeno. Poiché l'area dell'instabilità è ampia e un singolo individuo può facilmente passare da un contratto all'altro, analizzeremo i rischi secondo alcune tipologie contrattuali particolarmente a rischio di precarietà: gli apprendisti, gli interinali (che formalmente svolgono un lavoro dipendente) e i parasubordinati.

8.1. Gli apprendisti

Gli infortuni denunciati dagli apprendisti sono 26.150 nel 2007 e il loro numero è in leggera e costante crescita (+ 0,1 % rispetto al 2005). La maggior parte degli infortuni si concentra in tre settori specifici che, da soli, concentrano il 50% degli infortuni degli apprendisti: le costruzioni (in aumento del 3,1% rispetto all'anno precedente), l'industria dei metalli (+2,8%) e il commercio al dettaglio (+7,1%). L'indice di frequenza d'infortuni dei lavoratori

in apprendistato è notevolmente superiore a quello del complesso dei lavoratori: elaborando i dati Istat e quelli Inail calcoliamo che si registrano ben 106,7 infortuni ogni 1000 apprendisti contro 40,4 infortuni ogni 1000 lavoratori nel complesso.

8.2. I lavoratori interinali

Il numero di lavoratori interinali in Italia è in costante aumento: secondo le stime dell'Ebitemp (l'Ente Bilaterale Nazionale per il Lavoro Temporaneo) nel 2005 erano 440.855, con un incremento del 10,2% rispetto l'anno precedente, nel 2006 erano 508.328 (+ 15,3%) e nel 2007 erano 580.000 (+ 14,1%). Il lavoro interinale si caratterizza per un periodo lavorativo annuo ridotto rispetto alle altre tipologie contrattuali (solo 44 giornate di media nel 2007)²⁷.

Nel 2007 si registrano 18.383 infortuni ai danni di lavoratori interinali, con un incremento del 35,8% rispetto 2005, un aumento infortunistico che eccede per intensità quello che caratterizza l'aumento di occupati. Inoltre, come per i lavoratori parasubordinati, l'incremento degli infortuni si è esteso negli anni fino a coinvolgere la quasi totalità dei settori produttivi, anche se la metà degli infortuni si concentra nell'industria manifatturiera, in particolare nell'industria dei metalli (15,6%) e in quella meccanica (8,3%). L'Inail calcola che l'indice di frequenza infortunistica dei lavoratori in somministrazione è circa il doppio rispetto alla media, anche perché sono assunti con questa tipologia contrattuale soprattutto operai comuni adibiti a lavori manuali in settori ad alto rischio²⁸.

8.3. I lavoratori parasubordinati

I lavoratori parasubordinati afferenti alla Gestione Separata Inps attivi nel 2006 sono 1.528.865, con un aumento del 3,5%

²⁷ EBITEMP, Compendio statistico del lavoro interinale su dati amministrativi Inail e Inps, Rapporto di ricerca, 2007.

²⁸ INAIL, *Lavoro in somministrazione, lavoro a rischio*, Dati Inail, Aprile 2006.

rispetto all'anno precedente (ovvero 53.754 soggetti in più del 2005), che ha interessato in maniera pressoché uguale i due sessi (+ 26.747 uomini, + 27.007 donne). All'interno di questo scenario è necessario precisare che esistono due gruppi di lavoratori notevolmente differenti: gli amministratori e i sindaci di società ed Enti assimilati, che costituiscono circa un terzo del totale dei lavoratori (496.324 unità), e i collaboratori e simili, poco più di un milione di persone (1.032.541 unità). Questi ultimi sono quelli che determinano quasi nella totalità la crescita numerica complessiva dei parasubordinati (47.936 collaboratori in più rispetto al 2005). Tra questi, i parasubordinati a rischio di precarietà, ossia che sommano la condizione di atipicità a quella di mono-committenza, sono 858.388, in aumento del 6,7% rispetto l'anno precedente²⁹. In media, le ore lavorate sono minori rispetto a quelle dei dipendenti: il 55,9% di chi ha un contratto a progetto è assunto per meno di 40 ore settimanali, contro il 40,3% dei lavoratori dipendenti³⁰.

Nel 2007, la maggior parte degli infortuni ai danni di lavoratori parasubordinati si concentra nei servizi (47,3% degli infortuni dei parasubordinati), mentre nell'industria, dove avviene il 14,3% degli infortuni, il settore delle costruzioni è quello più a rischio per i parasubordinati (5,1%).

L'andamento infortunistico per questo tipo di lavoratori segue una tendenza opposta rispetto alla media di tutti gli occupati: i lavoratori parasubordinati registrano un aumento considerevole e costante del numero d'infortuni, passando da 7.075 casi nel 2005 a 8.673 nel 2007 (+ 22,6%). L'aumento degli infortuni nel 2005 ha interessato 9 settori, ma nell'arco degli anni successivi si è esteso fino a coinvolgere quasi per intero il sistema produttivo italiano (in 25 settori sui 31 identificati dall'Inail aumenta il numero di infortuni ai danni di parasubordinati). Anche gli infortuni mortali

²⁹ DI NICOLA P., MINGO I. (a cura di), *Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato*, Nidil-Cgil, Rapporto di ricerca, 2007

³⁰ Istat, *Rilevazione sulle forze lavoro*, 2007.

registrano un aumento, hanno perso la vita 14 lavoratori nel 2005 e 19 nel 2007.

8.4. I lavoratori atipici nel complesso

In Italia, come abbiamo detto, il numero di infortuni diminuisce a partire dagli anni Settanta. I fattori che hanno determinato la diminuzione del fenomeno infortunistico sono molteplici e sono tipici di tutti i Paesi ad economia avanzata: a) la diminuzione della forza lavoro impiegata nell'agricoltura e nell'industria e l'aumento dei lavoratori dei servizi; b) l'automazione dei processi di lavoro; c) l'aumento dei dispositivi e delle procedure finalizzate a garantire la sicurezza; d) l'estensione dei diritti e delle tutele dei lavoratori; e) la maggiore partecipazione dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro dovuta a un rafforzamento degli organismi di rappresentanza; f) una maggiore diffusione della cultura della salute e della sicurezza. Eppure, questi miglioramenti si confrontano e si scontrano con altri cambiamenti che avvengono nella società e che condizionano negativamente i livelli di tutela degli individui, con il risultato di creare degli ostacoli per la tutela della salute e delle disuguaglianze nelle condizioni di sicurezza.

È evidente come la diffusione delle forme di lavoro atipico in Italia è avvenuta secondo modalità che espongono a maggiori rischi i lavoratori tanto che l'aumento degli occupati atipici si accompagna a un aumento del numero di infortuni, cosa che invece non avviene per le altre tipologie contrattuali.

Difatti, l'occupazione è aumentata negli ultimi anni sia per i lavoratori atipici (come abbiamo visto precedentemente) che per i lavoratori dipendenti (+ 3,8% tra il 2005 e il 2007), ma solo per i primi si traduce in un parallelo aumento del numero di infortuni: l'andamento del fenomeno infortunistico per i lavoratori atipici segue un andamento crescente, con un incremento del 13,8% tra il 2005 e il 2007, mentre il numero di infortuni ai danni di lavoratori dipendenti (esclusi gli interinali) si riduce del 2,2% (Tabella 3).

Tabella 3 – Infortuni ai lavoratori per tipologia contrattuale, Italia, 2005-2007

Fonte: INAIL, Rapporto annuale sull'andamento infortunistico, 2007, p. 17.

Analizzando il totale degli infortuni accaduti a lavoratori impiegati con contratto atipico – gli apprendisti, gli interinali e i parasubordinati – osserviamo che essi rappresentano il 6,2% del totale: l'8,1% degli infortuni nell'industria e il 4,7% nei servizi. Nello specifico: a) gli infortuni ai danni di apprendisti si concentrano soprattutto nei settori del commercio e nell'industria; b) gli infortuni ai danni di lavoratori interinali si concentrano soprattutto nell'industria; c) gli infortuni ai danni di lavoratori parasubordinati si concentrano soprattutto nei servizi.

Questa distribuzione riflette quella degli occupati: gli apprendisti e gli interinali sono funzionali al sistema produttivo di tipo industriale, poiché le aziende hanno necessità di avere dei lavoratori che possono licenziare quando vogliono ma che devono essere inseriti in processi produttivi di tipo fordista, altamente regolamentati e rigidi; i parasubordinati sono funzionali al sistema produttivo dei servizi, dove le aziende hanno necessità di avere lavoratori che possono licenziare quando vogliono ma che devono essere inseriti in organizzazioni del lavoro altamente flessibili, seguendo i cambiamenti nelle modalità di lavoro e negli obiettivi che sono decisi dalla direzione.

È opportuno ricordare che il numero d'infortuni denunciati dai lavoratori "non standard" deve essere rapportato anche al numero di ore effettivamente lavorate che è notevolmente inferiore a quello dei dipendenti, sia perché c'è una maggiore presenza di part-time sia perché essi lavorano solo per alcuni periodi dell'anno. Dunque, a fronte di un minore numero di ore lavorate l'incremento del numero d'infortuni risulta ancora più incisivo.

Inoltre, è importante sottolineare che in Italia la flessibilizzazione del mercato del lavoro avviene in un contesto produttivo sempre più frammentato, dove la media nell'industria e nei servizi è di soli 3,9 addetti per singola azienda. L'estrema frammentazione del sistema produttivo italiano è testimoniata dall'elevato numero di micro-imprese: sono oltre 4 milioni le imprese con meno di 10 addetti (il 95% del totale delle imprese) ed occupano circa 6.720.000 addetti (il 40% del totale); il 21% degli addetti (circa 3,5 milioni) lavora nelle piccole imprese (da 10 a 49 addetti); il 12% (circa 2 milioni di addetti) lavora nelle medie imprese (da 50 a 249 addetti); le aziende di grandi dimensioni sono 3.435 e occupano solo il 20% degli addetti (circa 3,3 milioni)³¹. Dunque, l'atomizzazione dei rapporti di lavoro si accompagna a una frammentazione delle filiere produttive, creando un contesto di lavoro altamente a rischio.

9. La legislazione in materia di salute e sicurezza per i lavoratori atipici: nuove prospettive di tutela?

Come abbiamo visto, i lavoratori atipici necessitano di un livello di protezione maggiore rispetto ai lavoratori stabilmente inseriti in un determinato contesto di lavoro, perché hanno peggiori condizioni di lavoro e perché sono soggetti a rischi specifici e peculiari. La sicurezza di ogni singolo lavoratore è garantita dalla Costituzione Italiana, eppure il sistema normativo (in particolare il d.lgs. 626/94) attualmente in rivisitazione, ha disciplinato in

³¹ ISTAT, "Struttura e dimensione delle imprese. Archivio statistico delle imprese (Asia), anno 2005" in Istat, *Statistiche in breve*, Luglio 2007.

maniera efficace solamente i rapporti di lavoro subordinato, alimentando un acceso e contraddittorio dibattito nella dottrina e nella giurisprudenza. Per quanto riguarda i lavoratori parasubordinati, oltre all'assenza di responsabilità certe da parte dei datori di lavoro, esistono delle difficoltà di ordine pratico, poiché tale fattispecie rende inapplicabile gran parte delle norme previste. Per i lavoratori a progetto il loro operare "*in funzione del risultato*" rende complicato, ad esempio, identificare le responsabilità riguardo al metodo e agli strumenti adottati. Inoltre l'utilizzo di queste tipologie contrattuali da parte di un'azienda ha delle ripercussioni non solo sulla salute degli stessi lavoratori atipici ma su quella dell'insieme dei soggetti che partecipano al processo di lavoro. Dunque la temporaneità e l'autonomia delle loro prestazioni rendono indispensabile che l'organizzazione complessiva del lavoro sia al centro della valutazione dei rischi. Per i lavoratori in somministrazione, invece, è da sottolineare la presenza di una spirale di obblighi che coinvolge somministratore e utilizzatore, con un rimando di deroghe che rende comunque poco chiare le responsabilità. Attualmente, questo impianto è in rivisitazione: il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza³² è in discussione nel Parlamento, dove si sta procedendo al riordinamento della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro che era disarticolata in una costellazione di norme istituite a partire dagli anni Cinquanta. L'attuale legislatore si pone l'obiettivo di garantire una tutela reale a questi lavoratori prevedendo soluzioni specifiche per le tipologie di impiego flessibili e atipiche. In particolare, si propone di introdurre il principio per cui il datore di lavoro debba considerare, quale elemento di valutazione, insieme a ogni altra variazione che avviene nel processo di lavoro, anche i rischi derivanti dall'utilizzo di forme contrattuali atipiche e flessibili. In questa maniera, si potrebbe realizzare un forte legame tra la valutazione dei rischi e l'organizzazione del lavoro, in maniera

³² D. lgs. N. 81 del 9 Aprile 2008 e successive disposizioni integrative e correttive.

che quest'ultima sia considerata elemento fondamentale sul quale agire per garantire una piena tutela della salute³³.

10. Conclusioni: la flessibilità dell'azienda e l'autonomia del lavoratore, per un nuovo compromesso

La necessità delle aziende di fare fronte a un mercato globale sempre più competitivo e ai veloci cambiamenti negli stili di consumo le porta a ricercare: a) una centralizzazione delle decisioni per regolamentare i rapporti con le altre aziende della filiera produttiva; b) una flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro; c) una flessibilità nella gestione del numero e del tipo di lavoratori. Questo provoca una frammentazione della filiera produttiva che favorisce le aziende centrali e una differenziazione delle tipologie contrattuali che favorisce i lavoratori che l'azienda giudica indispensabili (gli "stabili"). Di conseguenza, si afferma un duplice processo: da un lato un'individualizzazione dei rischi e dall'altro una distribuzione diseguale dei rischi. Per questo, il divario tra gli inclusi e gli esclusi è sempre più forte: da un lato i lavoratori che hanno dei diritti (soprattutto chi lavora in maniera stabile presso aziende centrali nella filiera produttiva) e dall'altro chi non riesce a raggiungere un livello sufficiente di tutele (soprattutto i lavoratori precari che lavorano nei contesti aziendali più periferici).

Come mostra una recente ricerca finanziata dalla Commissione Europea, le strategie di ristrutturazione aziendale in atto in Europa vanno proprio in questa direzione e hanno delle conseguenze precise per i lavoratori: a) una diminuzione dell'influenza che il singolo lavoratore ha sul processo di lavoro; b) un'intensificazione del carico di lavoro; c) un aumento dell'incertezza, sia per una diminuita prevedibilità del carico di lavoro che per la paura del

³³ Cfr. TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008; AA. VV., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, "Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale", Supplemento al n. 2, Roma, Ediesse, Aprile-Giugno 2007.

futuro; d) un'individualizzazione del rapporto di lavoro e una carenza del supporto sindacale. Dunque, la tendenza generale è quella di un peggioramento delle condizioni di lavoro, soprattutto per i soggetti più vulnerabili: quelli che hanno dei ruoli marginali nel mercato occupazionale o che lavorano nei contesti "periferici" della filiera produttiva³⁴.

In Italia, la flessibilità si sta affermando in forme particolarmente dannose per i lavoratori, tanto che l'incremento delle forme occupazionali atipiche si accompagna a peggiori condizioni di salute e a un aumento del rischio infortunistico.

Certamente, la flessibilità non ha solamente delle conseguenze negative ma può contribuire a migliorare le condizioni di salute dei lavoratori, a patto di garantire sia le loro esigenze di autonomia che quelle di tutela. Difatti, il desiderio di auto-determinazione dei lavoratori rispetto ai processi di lavoro è uno dei valori che da sempre ha orientato le azioni dei movimenti sindacali, per aumentare le possibilità di emancipazione degli individui³⁵.

Attualmente però la flessibilità garantisce solo le aziende e per migliorare le condizioni dei lavoratori flessibili è necessario intervenire con un approccio integrato, agendo su molteplici ambiti, in particolare:

- a) è necessario intervenire sul sistema socio-economico ed occupazionale, considerando che l'esigenza di sicurezza per i lavoratori flessibili non è solo quella di avere un posto di lavoro. Il "lavoro dignitoso", come nella definizione dell'Ilo (International Labour Organization) è formato da un insieme integrato di sicurezze, che Luciano Gallino (2004) così riassume: la sicurezza occupazionale (stabilità

³⁴ DI NUNZIO D., HOHNEN P., HASLE P., TORVATN H., ØYUM L., *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U.Leuven, 2008, www.worksproject.be.

³⁵ TOURAINE A., *Critique de la Modernité*, Paris, Fayard, 1992.

dell'occupazione compatibile con un'economia dinamica), la sicurezza professionale (la valorizzazione della professione e formazione di un'identità professionale), la sicurezza del reddito (la creazione e il mantenimento di ricchezze adeguate), la sicurezza previdenziale (la possibilità di mantenere un livello di reddito adeguato anche dopo l'uscita dal mercato) e la sicurezza sul lavoro (la tutela della salute)³⁶;

- b) è necessario intervenire sul sistema produttivo, per garantire una piena tutela della salute lungo l'intera filiera produttiva;
- c) è necessario intervenire sul sistema legislativo: le norme devono considerare le specificità delle differenti tipologie contrattuali e le responsabilità delle tutele devono essere chiaramente attribuite;
- d) è necessario considerare che i lavoratori atipici hanno solitamente una bassa percezione dei rischi, dunque bisogna diffondere una corretta cultura della sicurezza, a partire dal sistema educativo per proseguire con una formazione continua;
- e) è necessario aumentare l'autonomia dei lavoratori, sia nella costruzione della loro vita lavorativa sia nel loro rapporto con uno specifico contesto di lavoro;
- f) è necessario aumentare l'inclusione dei lavoratori nei processi di lavoro, aumentando la loro capacità di controllare il processo di lavoro e di influenzare le scelte aziendali;
- g) dal punto di vista della ricerca, è necessario: aumentare gli studi sulle condizioni di lavoro flessibili, considerando

³⁶ GALLINO L., *Modelli prevalenti di organizzazione della produzione, condizioni di lavoro e Legge 30/2003. Ricadute sulle persone e sulle famiglie*, intervento al seminario della Regione Toscana, "I Servizi di Prevenzione e il lavoro che cambia. La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori atipici", Pisa, 11 Marzo 2004.

soprattutto le ripercussioni a lungo termine; migliorare la qualità dei dati statistici, con una maggiore attenzione alla tipologia contrattuale; aumentare le ricerche interdisciplinari, in maniera da creare una sinergia tra le scienze sociali, le indagini mediche e gli studi giuridici; aumentare le ricerche-azione, ossia quelle ricerche che sperimentano una soluzione pratica al problema.

Per raggiungere questi obiettivi, è necessario un nuovo patto tra il mondo delle aziende e quello del lavoro, per creare un insieme di relazioni socio-economiche dove la flessibilità sia uno strumento utile per entrambi i soggetti.

Bibliografia

AA. VV., *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, Roma, Eurispes-Ispesl, 2003.

AA. VV., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale", Supplemento al n. 2, Roma, Ediesse, Aprile-Giugno 2007.

AA. VV., *Salute, sicurezza e tutele nel lavoro. Dinamiche d'impresa, flessibilità contrattuale e impatti sulla salute e sicurezza nella percezione dei lavoratori*, Rapporto di ricerca Ires - Inca Cgil, Giugno 2006, www.ires.it.

ACCORNERO A., "Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?", in *Sociologia del Lavoro* n. 100, 2005, pp. 9-23.

ALTIERI G. (a cura di), *Un mercato del lavoro atipico*, Roma, Ediesse, 2009.

BECK U., *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt, Suhrkamp Verlag, 1986; tr. it. *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci, 2000.

BIAGI M., MAIANI B., PISPISA P., Tiraboschi M., *Tipologie di lavoro "atipico" e tutela dell'ambiente di lavoro*, Roma, IIMS, 2000.

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, Bruxelles, Comunicazione 11 Marzo 2002.

COOPER C.L., "The changing psychological contract at work", in *Occupational and Environmental Medicine*, n. 59, 2002, p. 355.

DI NICOLA P., MINGO I. (a cura di), *Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato*, Nidil-Cgil, Rapporto di ricerca, 2007.

DI NUNZIO D., "Sicurezza e diseguale distribuzione dei rischi nel lavoro ospedaliero", in *Prisma. Economia, società, lavoro*, n. 1/2009, Milano, Franco Angeli, Aprile 2009, pp. 101-116.

DI NUNZIO D., HOHNEN P., HASLE P., TORVATN H., ØYUM L., *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, K.U. Leuven, 2008, www.worksproject.be.

DI NUNZIO D., MORA M., "Salute e sicurezza sul lavoro", in AA. VV., *Emersione e legalità per un lavoro sicuro*, Roma, Ediesse, 2009, pp. 223-360.

DOUGLAS M., *Risk and Blame: Essays in Cultural Theory*, London, Routledge, 1992, tr. it. *Rischio e colpa*, Bologna, Il Mulino, 1996.

EBITEMP, *Compendio statistico del lavoro interinale su dati amministrativi Inail e Inps*, Rapporto di ricerca, 2007.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Belgium, European Risk Observatory Report, 2007.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITION, *Second Quality of Work Survey reveals decline in working conditions*, Dublin, Eurofound, 2007.

FOUCAULT M., *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, Gallimard, 1975.

GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza, 2001.

GALLINO L., *Modelli prevalenti di organizzazione della produzione, con-*

dizioni di lavoro e Legge 30/2003. Ricadute sulle persone e sulle famiglie, intervento al seminario della Regione Toscana, "I Servizi di Prevenzione e il lavoro che cambia. La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori atipici", Pisa, 11 Marzo 2004.

HAIGH F., MEKEL O, *Policy health impact assessment for the European Union: pilot health impact assessment of the european employment strategy in Germany*, Brussels, European Commission, 2004; cit. in European Agency for Safety and Health at Work, 2007.

INAIL, *Lavoro in somministrazione, lavoro a rischio*, Dati Inail, Aprile 2006.

INAIL, *Rapporto annuale sull'andamento infortunistico*, 2007, Milano, 2008.

ISTAT, *Rilevazione sulle forze lavoro*, 2007, www.istat.it

ISTAT, "Struttura e dimensione delle imprese. Archivio statistico delle imprese (Asia), anno 2005" in Istat, *Statistiche in breve*, Luglio 2007.

ODELLA F., GHERARDI S., NICOLINI D., "La cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro", in *Sviluppo e Organizzazione*, n. 162, 1997, pp. 15-30.

PEDACI M., "L'instabilità occupazionale come dispositivo disciplinare", in *Quaderni di Rassegna Sindacale, Lavori*, n°2, Roma, Ediesse, 2008.

SENNETT R., *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, London, UK, W. W. Norton & Company, 1998.

TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008.

TOURAINÉ A., *Critique de la Modernité*, Paris, Fayard, 1992.

TURNER B.A., "The Sociology of Safety", in Blockey D. (eds), *Engineering Safety*, London, Mc Graw Hill, 1992.

VERONICO L., "Una stima degli infortuni in Nero", in *Dati Inail*, n. 12, 2006.

